

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Répertoire n° 1569/24
E-TRAV-257/23

Audience publique du 8 juillet 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant en personne,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître David SCHETTGEN, en remplacement de Maître Philippe STROESSER, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 8 novembre 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 11 mars 2024.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 juin 2024.

A cette dernière audience, la partie demanderesse et le mandataire de la partie défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 novembre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, le montant de 35.000 € « à titre de dommage moral et matériel (pas de prime, pas d'indemnisation d'ancienneté, manque de congé sur le bulletin de salaire) » avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 300 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 17 septembre 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « chauffeur ».

Il explique que l'employeur a résilié et motivé ledit contrat au moyen d'un courrier lui accordant un préavis jusqu'au 30 septembre 2023.

Il explique encore que suite à sa demande tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, la société défenderesse s'est contentée de lui envoyer un courrier reprenant, sans plus, les motifs économiques déjà exprimés dans le courrier de licenciement.

PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne pas avoir expliqué lesdits motifs.

Il conteste ensuite le caractère réel et sérieux desdits motifs.

Il reproche plus particulièrement à l'employeur de n'avoir fourni aucune preuve à l'appui des raisons économiques invoquées.

Il lui reproche encore d'avoir mal géré l'entreprise, de sorte qu'il considère que ce n'est pas à lui de devoir en supporter les conséquences.

Le requérant considère ensuite que la société défenderesse n'a pas justifié son choix de le licencier, lui plutôt qu'un autre, tous les travaux lui confiés ayant toujours été exécutés à la pleine satisfaction de l'employeur. Il précise encore qu'il n'était pas le

dernier salarié à être embauché et que l'employeur prenait recours à des chauffeurs externes, de sorte qu'il considère que c'est ces derniers contrats qui auraient dû être résiliés en premier.

Il fait finalement valoir que la société défenderesse s'est acheté un nouveau camion, les motifs invoqués n'étant donc pas corrects.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 20.000 € à titre de préjudice moral. Il explique que suite à la perte de son emploi, il n'a pas retrouvé de nouveau travail. Il prétend encore avoir dû aller vivre dans son camping-car, le chômage touché suite au licenciement n'ayant pas suffi à payer son loyer.

PERSONNE1.) explique ensuite qu'il a travaillé pour la société défenderesse pendant plus de cinq ans de sorte qu'il considère que « *son ancienneté n'a pas été respectée* ».

Il réclame à ce titre le paiement d'un mois de salaire, soit un montant évalué à l'audience à 3.800 €.

Le requérant reproche finalement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ne pas lui avoir correctement payé les congés de ses quatre premières années, seul le congé de l'année 2023 ayant fait l'objet d'un recalcul.

Il n'a toutefois pas fourni d'autres explications en ce qui concerne les erreurs alléguées, ni évalué la demande afférente.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conclut *in limine litis* au libellé obscur de la requête.

Si elle admet avoir compris que celle-ci tend à voir constater le caractère abusif du licenciement, elle fait en revanche valoir que les demandes indemnitaires sont incompréhensibles, le requérant réclamant tantôt un « préjudice moral et matériel » de 35.000 € pour ensuite, dans la motivation de sa requête, cumuler le préjudice moral de 20.000 € avec une « indemnisation d'ancienneté » de 15.000 €. Elle explique encore que l'exécution provisoire est demandée pour les arriérés de salaires alors qu'aucune rémunération n'est réclamée.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) considère que les motifs fournis suite à la demande du salarié sont suffisants et justifiés.

Elle n'a toutefois pas donné d'explications à cet égard.

A titre plus subsidiaire et à supposer le licenciement abusif, elle conteste le préjudice matériel réclamé. Elle reproche au salarié de ne pas avoir recherché de nouvel emploi, ni d'avoir prouvé le déménagement allégué. Elle demande encore à voir déduire de tout éventuelle condamnation le montant des indemnités de chômage touchées en France.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la demande relative au préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi.

En ce qui concerne l'« indemnisation d'ancienneté » et à supposer que ladite demande soit déclarée recevable, la société défenderesse considère que celle-ci tend au paiement d'une indemnité de départ.

Or, elle fait valoir - par référence à une fiche de salaire non-périodique du mois d'octobre 2023 - que ladite indemnité a d'ores et déjà été payée.

En ce qui concerne finalement le congé, elle explique ne pas avoir d'informations au sujet de prétendues erreurs de calcul concernant le congé des quatre premières années. Pour la dernière année, elle explique que tous les congés ont été pris.

Motifs de la décision :

Il résulte des fiches de salaire établies par l'employeur que PERSONNE1.) s'est vu engager en qualité de chauffeur à partir du 17 septembre 2018.

Suivant courrier du 27 juillet 2023, le requérant s'est vu licencier avec le préavis légal du 1^{er} août 2023 au 30 septembre 2023, l'employeur ayant spontanément indiqué que ladite résiliation était justifiée « *pour raison économique* ».

Par courrier du 4 août 2023, le requérant a demandé les motifs se trouvant à la base dudit licenciement.

Suivant lettre recommandée du 28 août 2023, lesdits motifs lui ont été fournis comme suit :

« *Monsieur,*

Par la présente nous accusons réception de votre demande de motifs de licenciement datée au 4 août 2023.

Les raisons économiques à l'origine de cette mesure sont les difficultés économiques liées à la conjoncture actuelle qui nous ont poussé à procéder à votre licenciement. Nous devons malheureusement réduire notre effectif.

Recevez, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées ».

Quant à la recevabilité :

A l'audience du 17 juin 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a soulevé l'exception du libellé obscur.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande ainsi qu'un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Cette prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du Nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre la demande est formulée.

L'objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures.

C'est en effet l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs - à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable - et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Il s'agit encore d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du Nouveau code de procédure civile. Une telle nullité ne peut donc être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit dès lors établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour d'appel, 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle).

Il appartient finalement au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il résulte de la requête du 6 novembre 2023 que PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif le licenciement notifié par l'employeur avec préavis au 30 septembre 2023, la société défenderesse n'ayant d'ailleurs pas contesté avoir bien compris que la demande tendait à cette fin.

Il en résulte encore qu'il réclame un montant de 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral qu'il affirme avoir subi suite audit licenciement.

L'objet de ces demandes ainsi que les moyens à leur appui ayant dès lors été exposés de manière à permettre à l'employeur de préparer utilement sa défense, le moyen tiré du libellé obscur est à rejeter à leur égard.

Aux termes du dispositif de sa requête, PERSONNE1.) semble encore réclamer un préjudice matériel.

Or, il résulte de la requête qu'à l'appui de ladite demande, le salarié fait valoir qu'il n'a touché ni sa prime, ni son indemnisation d'ancienneté, ni encore son congé.

Dans la motivation de cette même requête, le requérant ne fait état, au titre du préjudice matériel, que d'un « dommage d'indemnisation d'ancienneté » sans par ailleurs indiquer en quoi consiste ledit dommage, respectivement l'indemnisation afférente.

Les indications fournies dans la requête n'ayant dès lors pas permis de déterminer l'objet de cette demande ainsi qu'à la société défenderesse de préparer sa défense en connaissance de cause, la demande afférente encourt la sanction du libellé obscur de sorte qu'il y a lieu de la déclarer irrecevable.

Il en va de même de la demande relative à l'« indemnisation d'ancienneté » et au congé, cette dernière n'ayant d'ailleurs pas été évaluée et constituant dès lors une demande indéterminée.

Quant au caractère abusif du licenciement :

PERSONNE1.) demande tout d'abord à voir déclarer son licenciement abusif, l'employeur ayant répondu à sa demande de motivation en se contentant de reproduire, sans plus, les motifs déjà fournis à l'occasion du licenciement.

Le requérant reproche dès lors à la société défenderesse de ne pas avoir fourni une motivation plus détaillée.

Le tribunal tient à rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes (Cour d'appel, 26 octobre 1995, n°16938 du rôle).

Il est admis que l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier leur caractère légitime ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Afin de suffire à ces exigences, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (Cass., 16 janvier 1997, SOCIETE2.) c/ PERSONNE2.)).

L'employeur doit en outre préciser en quoi la suppression précisément de ce poste est fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pourquoi cet emploi est supprimé plutôt qu'un autre emploi, qu'il soit d'encadrement ou non, et quelle est l'optimisation escomptée à la suite de cette mesure de réorganisation (Cour d'appel, 12 juillet 2001, n°24926 du rôle).

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est toutefois en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

Or, le tribunal considère qu'en se contentant de faire vaguement allusion à des « *difficultés économiques liées à la conjoncture* » qui l'auraient conduit à « *réduire (son) effectif* » sans autrement préciser ni les difficultés alléguées, ni l'évolution de la conjoncture invoquée à l'appui de la décision et en ne spécifiant pas les mesures de restructuration entreprises et leur incidence sur le poste de chauffeur du salarié, la société défenderesse n'a pas fourni les motifs avec une précision permettant d'en vérifier le caractère légitime.

Elle n'a par ailleurs pas expliqué si le licenciement était destiné à réduire les frais de fonctionnement ou s'il s'est imposé en raison de la réduction de son chiffre d'affaires, le salarié n'ayant ainsi pas été mis en mesure d'apprécier la portée exacte des motifs qui semblent avoir conduit à la suppression de son poste de travail.

Pareille imprécision des motifs correspondant à une absence de motifs, le licenciement du 27 juillet 2023 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

Il résulte des développements à l'audience que PERSONNE1.) ne réclame pas la réparation d'un préjudice matériel au sens propre du terme, c'est-à-dire un dommage résultant de la perte des revenus suite à son congédiement abusif.

Les développements afférents de l'employeur sont dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Le requérant réclame en revanche la réparation de son préjudice moral.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, le requérant n'ayant versé aucune pièce et le préjudice allégué n'étant dès lors pas établi.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Au vu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant (né en 1972) ainsi que de son ancienneté de services au sein de l'entreprise, le tribunal estime que la réparation de ce préjudice moral ne saurait dépasser un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.500 €.

Il y a dès lors lieu de condamner la société défenderesse à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore le paiement d'une indemnité de procédure de 300 €

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 100 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

**le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

reçoit la requête en la forme ;

déclare irrecevable pour libellé obscur la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel, respectivement à l'indemnisation d'ancienneté et au congé payé ;

déclare les demandes recevables pour le surplus ;

déclare le licenciement avec préavis du 27 juillet 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 novembre 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 100 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 100 € ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.